

**Absentéisme, rapport au travail et engagement,
quelles sont les tendances 2025 ?**

Paris, le 9 avril 2025 – Le Groupe Diot-Siaci, leader européen du conseil et du courtage en assurances d'entreprises, dévoile les résultats d'une étude statistique menée sur un périmètre de plus d'un million de salariés en CDI ou en CDD de 2020 à 2023, et de deux enquêtes conjointes avec l'institut de sondages IPSOS menées auprès d'un échantillon représentatif de 2000 salariés.

Le taux d'absentéisme au sein des entreprises françaises est de 4,84% en 2024. La durée moyenne des arrêts est en constante augmentation, dans la continuité de l'évolution observée entre 2022 et 2023 et se situe aujourd'hui à 21,5 jours, la durée la plus élevée observée depuis le Covid.

Les arrêts longs (de plus de 90 jours) restent à un niveau élevé et représentent toujours plus de la moitié de l'absentéisme (avec un taux de 2,63%) ; à titre de comparaison le taux d'absentéisme lié aux arrêts courts, ceux de moins de 4 jours, n'est que de 0,16%. On note de fortes disparités en fonction des profils : les moins de 35 ans sont ainsi trois fois plus concernés par l'absentéisme perlé (c'est-à-dire les arrêts courts et fréquents) que les plus de 55 ans. Après avoir connu un taux record en 2023, l'absentéisme lié aux AT/MP se maintient à un niveau élevé (0,78%).

On note tout de même une légère baisse du taux d'absentéisme entre 2023 et 2024, portée par une diminution de la proportion de salariés absents. L'absentéisme des cadres, lui, augmente (2,29% en 2024 contre 2,26% l'année précédente), contrairement à l'ensemble des autres statuts des salariés.

Concernant le turnover, on note une légère hausse qui fait suite à la baisse observée en 2023 (15,55% contre 14,95% l'année dernière). 7,59% des salariés en CDI au 1er janvier 2024 ont quitté leur entreprise au cours de l'année à leur initiative, un taux stable par rapport à 2023 (7,55%).

Les maladies ordinaires, la fatigue et les conditions de travail comme premières causes d'absentéisme

En 2024, 54% des salariés arrêtés ont indiqué avoir été absents à la suite d'une maladie ordinaire ou saisonnière (grippe, bronchites, gastro-entérites, etc.), un taux en constante augmentation depuis deux ans (ils étaient 44% en 2023 et 39% en 2022). La fatigue arrive en deuxième position des motifs les plus cités (pour 37% des salariés absents), et les jeunes sont particulièrement concernés (ce motif revient chez 48% des

salariés de moins de 25 ans). Viennent ensuite les risques psycho-sociaux, et les troubles musculosquelettiques.

Des salariés qui se déclarent investis mais avec un rapport au travail mitigé

Si 89% des salariés se décrivent comme étant investis, cet indicateur peut être nuancé par les 53% d'entre eux qui sont "assez investis", contre 36% qui affirment être "très investis". Dans le même temps, 53% des salariés ont ressenti ponctuellement un manque de motivation. Bien que les salariés soient 66% à exprimer des impressions positives comme de l'épanouissement (25%) ou de la sérénité (29%), 18% ressentent du stress et 13% expriment un manque de soutien.

Impact du télétravail sur les absences

67% des télétravailleurs déclarent que la possibilité de travailler à distance leur a permis d'éviter un arrêt de travail et 46% l'ont même déjà fait à plusieurs reprises. Cela invite à une analyse nuancée des taux d'absences selon la catégorie socioprofessionnelle, quand on connaît les disparités en termes d'accès au télétravail.

Un environnement de travail agréable mais un fort sentiment d'inéquité

81% des salariés sont satisfaits de leur travail d'une manière générale, mais 28% vivent des tensions avec leur hiérarchie. 37% des sondés estiment que l'ensemble des salariés n'est pas traité équitablement au sein de leur entreprise, les inéquités perçues concernent principalement la différence de statut (cadre/non-cadre) (41%), l'âge (21%) et le sexe (13%).

Attachement à l'entreprise mais incertitudes sur l'avenir

70% des salariés font confiance à leur entreprise, mais seuls 26% souhaitent y rester à long terme. Les motifs de départ sont principalement la rémunération (28%), l'absence de perspectives (25%) et le manque de reconnaissance (22%).

Contraste entre sentiment d'accomplissement et manque de reconnaissance

Notre enquête sur la qualité de vie au travail révèle une situation contrastée : 79% des salariés considèrent qu'ils exercent un travail qui a du sens et 84% arrivent à concilier équilibre vie privée/vie professionnelle. Derrière ces indicateurs très positifs, le manque de reconnaissance est une perception persistante au fil des années chez les salariés français : 40% estiment que leur travail n'est pas valorisé et 45% que leurs efforts ne sont pas récompensés.

L'étude ne révèle pas un bouleversement post Covid, car 52% des salariés perçoivent une stabilité des conditions de travail, 24% des salariés saluent une amélioration portée par une plus grande flexibilité, et 16% considèrent à l'inverse que leurs conditions de travail se sont dégradées, l'augmentation de la charge de travail étant la première cause citée par ces derniers.



« Avec les hausses d'absentéisme constatées ces dernières années, l'engagement des salariés français a beaucoup été questionné, ces statistiques nous poussent une fois de plus à un constat très nuancé concernant le rapport au travail ; globalement les salariés qui arrivent en entreprise sont majoritairement investis, mais leur motivation est plus volatile, elle ne résiste pas notamment au manque de reconnaissance et au sentiment d'inéquité. Au-delà des enjeux fondamentaux de prévention et de santé au travail, les salariés sont de plus exigeants envers leur management et le sens donné à leur quotidien de travail » indique Sabeiha Bouchakour, Directrice Conseil QVCT-Prévention Diot-Siaci.

À propos de Diot-Siaci

Diot-Siaci est un groupe de conseil et de courtage d'assurance et de réassurance leader en France et en Europe, présent à l'international notamment en Asie, au Moyen-Orient et en Afrique et à travers son réseau Diot-Siaci Global Partners. Il conçoit et imagine des solutions innovantes sur mesure pour ses clients Grandes Entreprises, ETI, PME-PMI et Professionnels aussi bien en assurances de personnes qu'en assurances de biens et de responsabilités dans le respect de nos engagements RSE. Diot-Siaci dispose d'un actionariat stable et familial qui lui permet d'accompagner ses clients dans leur développement et leur transformation. Nous répondons à leurs besoins sur toute la chaîne de valeur en assurances de dommages aux biens et de responsabilités, Protection Sociale (santé, prévoyance, retraite), Conseil RH et Mobilité Internationale, Assurance-Crédit, Caution et Financement, gestion de captives et réassurance. Avec plus de 7000 collaborateurs, le groupe exerce son activité dans le monde entier et totalise un chiffre d'affaires de plus d'un milliard d'euros en 2024.

En savoir plus sur
www.diot-siaci.com

Contact presse

Havas | +33 (0) 6 44 26 51 41
Amélie de Bourbon Parme | Quentin Zimmermann
diot-siaci@havas.com